

Asunto C-624/19

Petición de decisión prejudicial

Fecha de presentación:

22 de agosto de 2019

Órgano jurisdiccional remitente:

Watford Employment Tribunal (Tribunal de lo Social de Watford, Reino Unido)

Fecha de la resolución de remisión:

21 de agosto de 2019

Demandantes:

K y otros

Demandada:

Tesco Stores Ltd

[omissis]

EMPLOYMENT TRIBUNAL (TRIBUNAL DE LO SOCIAL)

Partes demandantes

Parte demandada

K y otros

Tesco Stores Limited

Watford Employment Tribunal (Tribunal de lo Social de Watford, Reino Unido)

RESOLUCIÓN

1. El Employment Tribunal (Tribunal de lo Social) presentará una petición de decisión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea mediante el documento que se adjunta a la presente resolución, planteando las siguientes cuestiones:

- 1.1 ¿Tiene efecto directo el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) respecto a las demandas que se

fundamentan en que los demandantes realizan un trabajo de igual valor al de los trabajadores con los que se comparan?

- 1.2 En caso de respuesta negativa a la primera cuestión, ¿es el criterio del origen único, en cuanto a la comparabilidad a efectos del artículo 157 TFUE, una cuestión diferente a la cuestión de la igualdad de valor?, y si lo es, ¿ese criterio es aplicable directamente?

2. Debido a la presentación de la petición de decisión prejudicial, queda suspendida la cuestión de la comparabilidad a los efectos de la igualdad de valor. [omissis]

WATFORD EMPLOYMENT TRIBUNAL (TRIBUNAL DE LO SOCIAL DE WATFORD, REINO UNIDO)

[omissis]

ENTRE

K y OTROS

PARTES DEMANDANTES

Y

TESCO STORES LIMITED

PARTE DEMANDADA

PETICIÓN DE DECISIÓN PREJUDICIAL AL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA - ANONIMIZADA

[omissis] [datos del órgano jurisdiccional remitente]

[omissis] [datos de los representantes de las partes]

CUESTIONES PREJUDICIALES

1. ¿Tiene efecto directo el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) respecto a las demandas que se fundamentan en que los demandantes realizan un trabajo de igual valor al de los trabajadores con los que se comparan?
2. En caso de respuesta negativa a la primera cuestión, ¿es el criterio del origen único, en cuanto a la comparabilidad a efectos del artículo 157 TFUE, una cuestión diferente a la cuestión de la igualdad de valor?, y si lo es, ¿ese criterio es aplicable directamente?

ANTECEDENTES DEL CASO

3. Todos los demandantes en este proceso, que en la fecha en que se adopta la presente resolución son unas 6 000 personas, alegan que no han percibido igual retribución por igual trabajo, en contra de lo previsto en la normativa interna del Reino Unido, contenida en la Equality Act 2010 (Ley de Igualdad de 2010), y en el artículo 157 TFUE.
4. Algunos demandantes están representados por Leigh Day, Solicitors, [omissis] Londres [omissis] (en lo sucesivo, «demandantes de Leigh Day»), y otros por Marcus Sinclair UK Limited, [omissis], Londres [omissis] (en lo sucesivo, «demandantes de Marcus»).
5. La parte demandada está representada por Herbert Smith Freehills LLP, [omissis] Londres [omissis].
6. Las demandas se interpusieron en primer lugar ante el Employment Tribunal (Tribunal de lo Social) en febrero de 2018 y siguen pendientes de resolución.
7. La parte demandada es un distribuidor del Reino Unido que vende, entre otros productos, alimentos, ropa y mercancía en general, tanto en línea como en sus aproximadamente 3 200 establecimientos repartidos por todo el Reino Unido. El tamaño de los establecimientos de la demandada varía entre los 1 220 metros cuadrados (aproximadamente) en el caso de los más pequeños y los 56 540 metros cuadrados en el caso de los más grandes. El número de empleados en cada establecimiento oscila entre unos 20 (en los más pequeños) y unos 700 (en los más grandes).
8. El número total de empleados en los establecimientos es de unos 250 000, con una retribución por horas en la mayoría de los casos. En los establecimientos existen unos treinta puestos de trabajo principales diferentes, si bien pueden variar en cuanto a número y tipología en función, entre otras cosas, del tamaño de cada establecimiento.
9. La parte demandada cuenta asimismo con una división de distribución. Actualmente, la red de distribución está formada por 24 centros de distribución por toda Inglaterra, Escocia y Gales, dos de los cuales, Washington y Newton Abbott, son explotados por un tercero.
10. Los centros de distribución presentan tres formatos diferentes: a) alimentos refrigerados y congelados, b) [productos] no refrigerados, y c) prendas de vestir y productos no alimenticios, y dan empleo a unos 11 000 trabajadores que son remunerados por horas. En dichos centros de distribución existen numerosos puestos de trabajo principales diferentes, si bien también pueden haber variaciones en esos puestos de trabajo en centros de distribución concretos.

11. Los demandantes son empleados retribuidos por horas o bien antiguos empleados de la parte demandada que trabajan o trabajaron en alguno o algunos de los diversos establecimientos de esta última.
12. Las demandas presentadas por los demandantes de Leigh Day y los demandantes de Harcus coinciden en sus aspectos esenciales.
13. Existen demandas presentadas por mujeres y por hombres.
14. Las mujeres demandantes alegan que su trabajo es comparable al realizado por los trabajadores varones con los que se comparan empleados por la parte demandada (o por empresas asociadas a esta última) en alguno de los centros de distribución (en lo sucesivo, «cuestión de la comparabilidad»). En otras palabras, estos trabajadores con los que se efectúa la comparación son empleados que trabajan en lugares distintos a los de las demandantes, y estas invocan una «comparación entre centros de trabajo». Un aspecto fundamental en el presente procedimiento es determinar si es lícita tal comparación.
15. En cuanto a la cuestión de la comparabilidad, todos los demandantes alegan que el Derecho nacional y/o de la Unión permiten hacer las comparaciones.
16. Los demandantes argumentan que tienen derecho a compararse con empleados que trabajan en centros de distribución, a fin de reclamar igual retribución, por los siguientes motivos:
 - 16.1 En virtud del artículo 79, apartado 4, de la Ley de Igualdad de 2010, en los establecimientos donde trabajan los demandantes y en los centros de distribución en los que trabajan los empleados con los que se comparan han de regir iguales condiciones de empleo, tanto con carácter general como entre los demandantes y cualquier trabajador con el que se comparen, y
 - 16.2 En virtud del artículo 157 TFUE (y las disposiciones que le precedieron), las condiciones de empleo de los demandantes y de los trabajadores con los que se comparan tienen un único origen, que es la parte demandada.
17. La parte demandada niega que los demandantes puedan compararse con trabajadores de los centros de distribución por los siguientes motivos:
 - 17.1 A tenor del artículo 79, apartado 4, de la Ley de Igualdad de 2010, no existen condiciones laborales comunes, y
 - 17.2 En relación con el artículo 157 TFUE:
 - 17.2.1 Los demandantes no pueden invocar el artículo 157 TFUE porque no tiene efecto directo respecto a las demandas en materia de igualdad de valor, y

- 17.2.2 En cualquier caso, las condiciones de trabajo en las tiendas y en los centros de distribución no tienen un origen único, ya que cada una de estas unidades de negocio de la parte demandada funciona de manera independiente. En particular, aunque la parte demandada establece un presupuesto general para los salarios, no supervisa ni controla las retribuciones en sus centros de distribución.
18. Los dos grupos de mujeres demandantes alegan que su trabajo es de igual valor al de los trabajadores con los que se comparan (en lo sucesivo, «cuestión de la igualdad de valor»), si bien las demandantes de Leigh Day se reservan su postura en cuanto a si su trabajo ha sido clasificado como equivalente al de los trabajadores con los que se comparan en virtud de un sistema de valoración de puestos de trabajo («SVT») o si es un trabajo similar.
 19. Los demandantes varones formulan pretensiones cuyas posibilidades de prosperar dependen de que prosperen las pretensiones de las mujeres demandantes en el presente procedimiento. Los demandantes varones alegan que su trabajo es similar, clasificado como equivalente o de igual valor al que desempeñan las mujeres demandantes.
 20. Sus alegaciones también pueden constituir, aunque no necesariamente, comparaciones entre establecimientos. Por ejemplo, un demandante varón que trabaje como reponedor puede alegar que ha sido estimada la pretensión de una reponedora que trabaje en la misma tienda que él. En este caso se trataría de una alegación basada en la similitud del trabajo. Aunque es menos probable, el trabajador también puede alegar que ha sido estimada la pretensión de una demandante mujer que realice un trabajo distinto en una tienda diferente. En este caso se trataría de una comparación entre establecimientos de la igualdad de valor.
 21. Hasta la fecha, el Employment Tribunal (Tribunal de lo Social) ha dictado resoluciones relativas a la sustanciación de estas demandas, en concreto con objeto de determinar si los puestos de trabajo de las demandantes son de igual valor a los de los trabajadores con los que se comparan.
 22. A tal fin: es preciso identificar los puestos de trabajo que se han de valorar; deben determinarse los requisitos de dichos puestos de trabajo mediante descripciones detalladas de las funciones que comprenden; el Tribunal nombrará uno o varios expertos independientes para diseñar un SVT que permita evaluar sus funciones y para realizar dicha evaluación, y, tras una vista, el Tribunal decidirá si el trabajo de las demandantes es de igual valor. [omissis] [referencia al Reglamento de Procedimiento del Tribunal]
 23. Las demandas de los demandantes varones han sido suspendidas. Todavía no se ha tratado la cuestión de la comparabilidad.
 24. En la fecha de la resolución de remisión, existe un riesgo cierto de que el Reino Unido abandone la Unión Europea el 31 de octubre de 2019 y de que a partir de dicha fecha los órganos jurisdiccionales del Reino Unido pierdan la competencia

para plantear cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia con arreglo al artículo 267 TFUE.

MARCO JURÍDICO

Legislación nacional

25. La legislación nacional aplicable es la Equality Act 2010 (Ley de Igualdad de 2010).

26. El artículo 66, relativo a la discriminación por razón de sexo en el empleo, establece lo siguiente:

1. En caso de que el contrato de trabajo de A no incluya (de cualquier manera) ninguna cláusula de igualdad entre hombres y mujeres, se considerará que sí la incluye.

2. Por «cláusula de igualdad entre hombres y mujeres» se entenderá una disposición con los siguientes efectos:

a) si una estipulación aplicable a A es menos favorable para A que la correspondiente estipulación aplicable a B lo es para B, la estipulación aplicable a A se modificará de manera que no le sea menos favorable.

b) Si el contrato de trabajo de A no incluye ninguna estipulación que se corresponda con una estipulación del contrato de B que beneficie a B, el contrato de trabajo de A se modificará para incluir tal estipulación.

3. El apartado 2, letra a), solo se aplicará a las estipulaciones del contrato de A relativas a su adhesión a un régimen profesional de jubilación o a los derechos derivados de dicho régimen en la medida en que la cláusula de igualdad entre hombres y mujeres afecte a estas estipulaciones.

4. En el caso del trabajo mencionado en el artículo 65, apartado 1, letra b), las referencias que se hacen en el anterior apartado 2 a una estipulación se entenderán hechas también a las estipulaciones (si las hubiera) que no dependan de la categoría laboral (y también a las que sí dependan de esta).

27. El artículo 65 define el «trabajo idéntico» del siguiente modo:

1. A efectos del presente capítulo, el trabajo de A será idéntico al de B cuando:

a) sea similar al trabajo de B;

b) esté clasificado como equivalente al trabajo de B, o

c) sea de igual valor que el trabajo de B.

- 2) *El trabajo de A será similar al trabajo de B cuando:*
 - a) *el trabajo de A y el trabajo de B sean el mismo o muy parecidos, y*
 - b) *las diferencias que existan entre sus respectivos trabajos no tengan relevancia práctica en relación con sus condiciones laborales.*
 3. *Al comparar el trabajo de una persona con el de otra a efectos del apartado 2, se tendrá en cuenta:*
 - a) *la frecuencia con la que en la práctica se presentan las diferencias entre sus trabajos, y*
 - b) *la naturaleza y el alcance de dichas diferencias.*
 4. *El trabajo de A se clasificará como equivalente al de B cuando un estudio de evaluación del trabajo:*
 - a) *otorgue un valor igual al trabajo de A y al trabajo de B en cuanto a los requisitos del puesto, o bien*
 - b) *otorgaría igual valor al trabajo de A y al de B en cuanto a esos requisitos si la evaluación no se hubiera hecho en función de un sistema diferenciado por razón de sexo.*
 5. *Se considerará que un sistema es diferenciado por razón de sexo cuando, a efectos de los requisitos del puesto, establezca valores diferentes para hombres y mujeres.*
 6. *El trabajo de A será de igual valor que el trabajo de B cuando:*
 - a) *no sea similar al trabajo de B ni clasificado como equivalente al trabajo de B, pero*
 - b) *sea igual al trabajo de B respecto a los requisitos del puesto de A en cuanto a factores como el esfuerzo, la cualificación y la capacidad decisoria.*
28. El artículo 79 contiene las siguientes disposiciones nacionales relativas a la comparabilidad:
1. *Las disposiciones de este artículo se aplicarán a los efectos del presente capítulo.*
 2. *Si A es un trabajador, se podrá comparar con B si resultan aplicables los apartados 3 o 4.*
 3. *Este apartado será de aplicación cuando:*

a) *B esté empleado por el mismo empresario de A o por un empresario asociado a este, y*

b) *A y B desempeñen su tarea en el mismo centro de trabajo.*

4. *Este apartado será de aplicación cuando:*

a) *B esté empleado por el mismo empresario de A o por un empresario asociado a este;*

b) *B desempeñe su tarea en un centro de trabajo distinto al de A, y*

c) *en ambos centros de trabajo rijan condiciones comunes, tanto con carácter general como entre A y B.*

5. *Si A desempeña un cargo personal o público, se podrá comparar con B cuando:*

a) *B desempeñe un cargo personal o público, y*

b) *la persona responsable de la retribución de A también sea responsable de la retribución de B.*

6. *Si A es un miembro relevante del personal de la Cámara de los Comunes, se podrá comparar con B si:*

a) *B está empleado por la misma persona que A con arreglo al artículo 195, apartado 6, de la Employment Rights Act 1996 [Ley sobre los derechos de los trabajadores de 1996], o*

b) *en caso de que el apartado 7 de ese artículo sea aplicable a A, B está empleado por la misma persona que A con arreglo a dicho apartado.*

7. *Si A es un miembro relevante del personal de la Cámara de los Lores, se podrá comparar con B si este es también un miembro relevante del personal de la Cámara de los Lores.*

8. *El artículo 42 no será de aplicación a este capítulo, por lo que, exclusivamente a efectos del presente capítulo, el cargo de policía no se considera cargo público.*

9. *A efectos del presente artículo, se considerará que dos empresarios están asociados si:*

a) *uno de ellos es una sociedad sometida al control, directo o indirecto, del otro;*

o

b) *ambos son sociedades sometidas al control, directo o indirecto, de un tercero.*

Jurisprudencia nacional relativa al citado artículo 79

29. Recientemente, la Court of Appeal (Tribunal de Apelación), en el asunto *Asda Stores/Brierley* [<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2019/44.html>] [*omissis*], se pronunció acerca de la interpretación del artículo 79 de la Ley de Igualdad de 2010. [El juez Underhill] [*omissis*] explicó, en los apartados 63 a 80 de la sentencia, el sistema del artículo 79, apartado 4. Asda Stores Ltd interpuso recurso de casación ante la Supreme Court (Tribunal Supremo) contra la resolución de la Court of Appeal. Aunque se concedió la autorización para presentar el recurso de casación, todavía no se ha señalado una fecha para la vista.
30. Mientras que los demandantes alegan que les resulta aplicable el artículo 79, apartado 4, de la Ley de Igualdad de 2010, la parte demandada lo niega. Por ello, los demandantes invocan también el artículo 157 TFUE.

Artículo 157 TFUE y resoluciones del [Tribunal de Justicia].

31. El Derecho de la Unión pertinente en este caso es el artículo 157 TFUE, que establece lo siguiente:

1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;

b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

3. El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

4. *Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.*

32. En su sentencia de 17 de septiembre de 2002, *Lawrence* y otros (C-320/00, EU:C:2002:498) [omissis], el Tribunal de Justicia sostuvo que, a la hora de valorar si una demandante tiene derecho a compararse con un trabajador determinado, debe atenderse a si las condiciones laborales resultan de una única fuente, de modo que exista una entidad responsable de la desigualdad y que pueda restablecer la igualdad de trato (véanse los apartados 15 a 18). El Tribunal de Justicia siguió el mismo planteamiento en la sentencia de 13 de enero de 2004, *Allonby* (C-256/01, EU:C:2004:18), apartados 45 y 46.

Jurisprudencia nacional en relación con el efecto directo del artículo 157 TFUE

33. En los apartados 114 a 116 de la sentencia *Asda Stores/Brierley*, [el juez Underhill] declaró lo siguiente:

«B) Efecto directo

114. Es bien sabido que el artículo 157 TFUE y las disposiciones que le precedieron, los artículos 119 [CEE] y 141 [CE], reconocen a los trabajadores un derecho a la igualdad de retribución que es directamente exigible en los casos en los que los trabajadores con los que se comparen desempeñen un trabajo idéntico o parecido o un trabajo que ha sido clasificado como equivalente. Esto ha quedado claro desde la sentencia [del Tribunal de Justicia de 8 de abril de 1976] *Defrenne* [(43/75, EU:C:1976:56)]. Pero las autoridades no determinan con seguridad si puede decirse lo mismo cuando el trabajo de la demandante es diferente al del trabajador con el que se compara y no ha sido clasificado como equivalente, aunque la demandante alegue que es de igual valor. Existen dudas en cuanto al efecto de la distinción que se hace en el apartado 18 de la sentencia *Defrenne* entre «las discriminaciones directas y abiertas, que ya cabe advertir meramente sobre la base de los criterios de identidad de trabajo e igualdad de retribución referidos en el [artículo 119]», respecto de las cuales el artículo tiene efecto directo, y «las discriminaciones indirectas y encubiertas que solamente pueden identificarse en función de disposiciones de desarrollo más explícitas, de carácter comunitario o nacional», respecto de las cuales no lo tiene. Algunas autoridades, tanto nacionales como de la Unión Europea, parecen considerar que las alegaciones de igualdad de valor corresponden a esta última categoría. [omissis] [referencia a otra jurisprudencia nacional]

115. No es necesario aclarar esta cuestión para poder resolver el recurso de apelación, y en definitiva prefiero no hacerlo. Si este aspecto fuera verdaderamente determinante, mi opinión provisional es que lo correcto sería plantear esta cuestión al Tribunal de Justicia. Aunque no estamos obligados a hacerlo, puesto que no somos la última instancia, estoy de acuerdo [*omissis*] en que difícilmente se puede afirmar que la cuestión sea un *acte clair*, y dejar que sea la Supreme Court (Tribunal Supremo) la que la plantease sería simplemente dilatorio. Pero no sería correcto presentar una petición de decisión prejudicial si la cuestión no es determinante, y de poco nos valdría efectuar un análisis más profundo para decidir la cuestión en esta instancia, cuando solo presentando una petición de decisión prejudicial se obtendría certeza al respecto.

116. No creo que al declinar esta responsabilidad se cause ningún problema práctico a los tribunales. Si bien es posible concebir casos en los que la cuestión sería determinante —sobre todo cuando no se cumplan los requisitos del artículo 79, apartado 4, letra c), incluso como yo lo interpreto, atendiendo a los hechos del asunto concreto—, queda por ver si en la práctica llegan a darse tales casos [*omissis*]. [referencia a otra jurisprudencia nacional].»

34. En el Employment Appeal Tribunal (Tribunal de Apelación de lo Social; en lo sucesivo, «EAT»), en el asunto *Asda Stores/Brierley* [*omissis*] [el juez] concluyó, en el apartado 36, que «la opinión más acertada es que el artículo 157 TFUE tiene efecto directo en este asunto y los demandantes pueden invocarlo». No obstante, reconoció que el «análisis no es perfecto», que esta cuestión no era un «*acte clair*» y que «de buen grado habría planteado esta cuestión al Tribunal de Justicia si las partes me hubieran instado con convicción a hacerlo».
35. Por lo tanto, la situación actual es la siguiente:
- 35.1 El EAT ha declarado que el artículo 157 TFUE es directamente aplicable en casos de igualdad de valor. Esta conclusión es vinculante para los Employment Tribunals (Tribunales de lo Social), pero no para los órganos jurisdiccionales superiores del Reino Unido.
- 35.2 Sin embargo, tanto el EAT como la Court of Appeal (Tribunal de Apelación) han reconocido que esta cuestión no está clara y es susceptible de ser planteada al Tribunal de Justicia.

Retirada del Reino Unido de la Unión Europea

36. El artículo 6, apartado 1, de la European Union (Withdrawal) Act 2018 [Ley sobre (la retirada de) la Unión Europea de 2018] establece, para una fecha por determinar, lo siguiente:

1. Los órganos jurisdiccionales:

a) no estarán vinculados por ningún principio o resolución que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea establezca o adopte a partir de la fecha de salida de la Unión Europea.

b) no podrán plantear ninguna cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea a partir de esa fecha de salida.

37. El artículo 86 del Acuerdo sobre la retirada del Reino Unido de la Unión Europea (DO 2019, C 66I, p. 1) establece lo siguiente:

Asuntos pendientes ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea

1. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea continuará siendo competente para conocer de los procedimientos iniciados por o contra el Reino Unido antes del final del período transitorio. Esta competencia se aplicará a todas las fases del procedimiento, incluidos los recursos de casación ante el Tribunal de Justicia y el procedimiento ante el Tribunal General en caso de devolución del asunto al Tribunal General.

2. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea continuará siendo competente para pronunciarse sobre las peticiones de decisión prejudicial presentadas por los órganos jurisdiccionales del Reino Unido antes del final del período transitorio.

MOTIVOS PARA PRESENTAR UNA PETICIÓN DE DECISIÓN PREJUDICIAL AL TRIBUNAL DE JUSTICIA

38. En este asunto es necesario presentar una petición de decisión prejudicial al Tribunal de Justicia porque existe incertidumbre en cuanto a si el artículo 157 TFUE tiene efecto directo en los casos de igualdad de valor. Si bien esta cuestión solo se planteará en aquellos casos en los que los demandantes no puedan ampararse en el artículo 79 de la Ley de Igualdad de 2010, actualmente existen en el Reino Unido decenas de miles de demandas relativas a la igualdad de retribución en el sector de los supermercados, en las que:

38.1 Los demandantes y los trabajadores con los que se comparan son empleados del mismo empleador pero en centros de trabajo diferentes.

38.2 Los empleadores aducen que los demandantes y los trabajadores con los que se comparan no están comprendidos en el ámbito de aplicación del artículo 79, apartado 4, de la Ley de Igualdad de 2010.

38.3 Los demandantes, como alternativa al artículo 79, apartado 4, de la Ley de Igualdad de 2010, invocan el efecto directo del artículo 157 TFUE.

38.4 Los órganos jurisdiccionales del Reino Unido perderán la competencia para presentar cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia a partir de la fecha de retirada del Reino Unido de la Unión Europea.